



Gestão & Regionalidade

ISSN: 1808-5792

revista.adm@uscs.edu.br

Universidade Municipal de São Caetano do
Sul
Brasil

Carmona, Eduardo; Pereira, Anísio Candido; Santos, Mario Roberto dos
A LEI SARBANES-OXLEY E A PERCEPÇÃO DOS GESTORES SOBRE AS COMPETÊNCIAS DO
AUDITOR INTERNO

Gestão & Regionalidade, vol. 26, núm. 76, enero-abril, 2010, pp. 63-74

Universidade Municipal de São Caetano do Sul
Sao Caetano do Sul, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133412616006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

A LEI SARBANES-OXLEY E A PERCEPÇÃO DOS GESTORES SOBRE AS COMPETÊNCIAS DO AUDITOR INTERNO *THE SARBANES-OXLEY LAW AND MANAGERS' PERCEPTION OF THE INTERNAL AUDITOR'S COMPETENCIES*

Eduardo Carmona

Mestre em Ciências Contábeis - Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

Recebido em: 05/10/2009

Aprovado em: 28/04/2010

Anísio Candido Pereira

Professor Doutor do curso mestrado de Ciências Contábeis da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

Mario Roberto dos Santos

Mestre em Ciências Contábeis - Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar as competências para atender às mudanças ocorridas no mercado segurador após a Lei Sarbanes-Oxley, bem como identificar quais são as mais requeridas do auditor interno atuante no mercado segurador e verificar a percepção dos gestores sobre o grau de importância relativa das competências. Foi realizado um levantamento bibliográfico que detectou as competências; depois, um grupo de foco integrado por profissionais de auditoria delimitou-as em 18 como sendo específicas do auditor interno. Posteriormente, foi elaborado um questionário, com 12 competências dentre as apresentadas pelo grupo de foco, obtendo-se 105 respostas. Identificaram-se as mais importantes: conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley e domínio dos conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecimento dos conceitos do COSO. Tem-se como resultado desta pesquisa que os impactos gerados pela Lei Sarbanes-Oxley influíram diretamente na execução das atividades de auditoria interna em companhias de seguros.

Palavras-chave: competências do auditor interno; governança corporativa; mercado segurador.

ABSTRACT

The objective is to analyze competencies in order to meet the changes that have occurred in the insurance market since the Sarbanes-Oxley law, as well as to identify which of these competencies are more required from the internal auditor working in the insurance market and to verify managers' perception of the relative importance. A bibliographic survey was carried out to detect the competencies and then a focus group was organized, made up of auditing professionals who limited the number to 18 which were specific to internal auditors. Subsequently, a questionnaire was created, with 12 competencies from those presented by the focus group, obtaining 105 responses. The following were identified as most important: knowing the Sarbanes-Oxley law and mastering the concepts of auditing methodology, as well as knowing the COSO concepts. The research results show that the impacts caused by the Sarbanes-Oxley law have directly influenced the performance of internal auditing activities in insurance companies.

Keywords: internal auditor's competencies, corporate governance, insurance market.

Endereços dos autores:

Eduardo Carmona

E-mail: carmona@zipmail.com.br

Anísio Candido Pereira

E-mail: profanísio@fecap.br

Mario Roberto dos Santos

E-mail: mario.rsantos@terra.com.br

1. INTRODUÇÃO

A evolução da atuação do auditor está atrelada às necessidades das organizações para suprir indagações de fragilidades detectadas pelos órgãos reguladores tanto nas demonstrações financeiras quanto nos controles, processos e sistemas, dentre outros.

A atuação do auditor interno segue uma metodologia baseada em conceitos sólidos e lastreados nas melhores práticas de controles internos, oriundos do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (Coso), cuja tarefa é verificar a conformidade dos procedimentos e controles e sua aderência ou, em outras palavras, verificar o *compliance* com relação à normatização interna e externa.

Na área normativa, atuam o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), por meio da NBC – T 12 (2003) e os institutos e órgãos reguladores, dentre eles o Instituto dos Auditores Internos do Brasil (Audibra), por intermédio das Normas Internacionais para o Exercício Profissional da Auditoria Interna (2004). No que se refere ao mercado segurador nacional, a atuação do auditor interno é fiscalizada pelos órgãos responsáveis por regulamentar a atividade de seguros no País: a Superintendência de Seguros Privados (Susep) e o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP).

Em 2004, a Susep e o CNSP editaram 41 circulares e 21 resoluções, respectivamente. Dentre essas normas, destaca-se a Circular Susep n. 249, de 20 de fevereiro de 2004, que dispõe sobre a implantação e a implementação de sistema de controles internos nas sociedades seguradoras, nas sociedades de capitalização e nas entidades abertas de previdência complementar.

Essa regulamentação veio refletir os efeitos da aprovação, por parte das autoridades americanas, da Lei Sarbanes-Oxley, de junho de 2002. Essa lei influenciou, de forma significativa, a postura da alta administração das corporações no tocante à condução do relacionamento com advogados e auditores.

Quanto ao mercado segurador, localizaram-se artigos técnicos e legais sobre a área (FUNENSEG, 2007; GALIZA, 2004; MOODY'S, 2006; SOUZA & WEISS, 2006; STANDARD & POOR'S, 2006; SUSEP, 2004), possibilitando concluir que a academia ainda não se debruçou

diretamente sobre o tema, embora a entidade Academia Nacional de Seguros e Previdência – ANSP (2007) tenha esboçado iniciativas de relacionar o mercado segurador à vida acadêmica, ao contemplar, em sua área de atuação, a formação, a pesquisa, o arquivo e a informação, sendo, portanto, um centro permanente de estudos e de pesquisas, cujo foco principal está voltado para as cátedras.

Este estudo propõe a investigação das seguintes questões de pesquisa:

1. Quais são as competências requeridas dos profissionais de auditoria interna para atender às necessidades das novas regulamentações e, conseqüentemente, atender às expectativas das companhias de seguros?
2. Entre as competências requeridas dos auditores internos atuantes no mercado segurador, quais têm maior importância na visão dos gestores de auditoria?

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo, é realizado o levantamento bibliográfico que dá suporte à pesquisa de campo, abrangendo os seguintes tópicos: a Lei Sarbanes-Oxley e a questão da governança corporativa, além das competências do auditor interno.

2.1. Lei Sarbanes-Oxley (SOX) e a questão da governança corporativa

A economia mundial foi marcada, em meados de 2001, pelos escândalos financeiros acontecidos, principalmente nos Estados Unidos, devido às manipulações contábeis de grandes empresas, como a Enron e a WorldCom (BORGERTH, 2007).

Em vista disso, a preocupação com a conduta, em relação a esses fatos, gerou uma crise de confiança nas práticas contábeis e de governança corporativa, cujos efeitos principais foram colocar em xeque as práticas que regulam a auditoria, os controles internos e a governança corporativa, e motivar as autoridades dos países a reverem toda a regulamentação aplicável, buscando, dessa maneira, evitar novos eventos críticos (PRICEWATERHOUSECOOPERS, 2005).

A Lei Sarbanes-Oxley (2002) introduziu novas regras de governança corporativa e estabeleceu a obrigatoriedade de diversas práticas, dentre as quais o Comitê de Auditoria. Trouxe também, em seu bojo, uma série de normas de responsabilidades aos administradores com o objetivo de inibir práticas lesivas e que exponham as entidades a elevados níveis de riscos.

No Brasil, a SOX aplica-se às empresas com ações no mercado de capitais dos Estados Unidos, tais como multinacionais de capital americano e empresas brasileiras que possuem *American Depositary Receipts* – ADRs (Certificado de Depósito de Valores Mobiliários no Exterior). No entanto, o conteúdo da lei serve de instrumento para todas as empresas que queiram uma referência de controle interno e de governança corporativa.

Segundo Borgerth (2007) e Costa (2006), a edição da SOX fez surgirem diversas mudanças relacionadas com as informações financeiras, a governança corporativa e o ambiente de regulação para as empresas de capital aberto nos EUA.

Costa (2006) citou que, para o *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), essa avaliação realizada pela Administração e o relatório sobre os controles internos são moldados por uma série de regras e padrões que incluem os itens abaixo:

- a) SOX: definida pelos emissores como um requisito para avaliação e relato dos controles internos;
- b) padrões de auditoria externa: esses padrões descrevem a abordagem, os testes requeridos e outros guias que se espera que os auditores externos sigam quando relatarem a avaliação à administração sobre a efetividade dos controles internos;
- c) *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (Coso) – *Internal Control Integrated Framework*: relatório sobre a efetividade dos controles internos da administração. É obrigatória sua divulgação sobre os critérios pelos quais a administração avaliou tal efetividade. O *Coso framework* é um exemplo de critério e é seguido, para avaliação, pela maior parte das empresas norte-americanas.

Em 1985, o Coso foi constituído para patrocinar a *National Commission on Fraudulent Financial Reporting* (Comissão Nacional sobre Fraudes em Relatórios Financeiros), encarregada de estudar e identificar os fatores que podem conduzir as fraudes em relatórios financeiros. Desde esse empreendimento inicial, o Coso tem expandido sua missão de aprimorar a quantidade e a qualidade dos relatórios financeiros. Uma parte significativa de sua missão visava a desenvolver um guia sobre controles internos.

Em julho de 1992, o Coso publicou o relatório *Internal Control – Integrated Framework* (*Coso framework*), também conhecido como Coso 1, atualizado em julho de 1994, o qual apresenta uma série de ferramentas que permitem avaliar o sistema de controles internos de uma entidade. Em setembro de 2004, foi publicada uma nova estrutura proposta pelo Coso, intitulada *Enterprise Risk Management Framework*, que passou a ser conhecido como Coso 2.

Esse documento estabelece os elementos-chave da estrutura de administração de riscos empresariais, incluindo a definição, os componentes e os princípios subjacentes da administração de riscos empresariais, bem como seus benefícios e limitações, e os papéis e responsabilidades das várias partes. Ao mesmo tempo, o documento evidencia sua relação com o *Coso framework*. É importante destacar que o Coso 2 começou a ser discutido pelo Coso no segundo semestre de 2001, antes da edição da legislação Sarbanes-Oxley.

O controle interno é parte integrante da administração de riscos empresariais. O documento conhecido como Coso 2 engloba o *Coso framework*, fornecendo conceito e ferramenta.

Nesse contexto, a SOX configura-se na mais importante reforma da legislação de mercado de capitais desde a introdução de sua regulamentação na década de 1930, após a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, em 1929.

O Coso (2006) reconheceu que, no ambiente no qual os procedimentos operam, os processos são diretamente afetados por eles. De fato, segundo Barragan (2005), o ambiente de controle direciona a organização, orientando e disciplinando os demais componentes do sistema de controles internos.

Diante dos efeitos deixados pelos escândalos financeiros causados por empresas norte-americanas, a governança corporativa passou a fazer parte do dia a dia das empresas.

A aplicação das boas regras de governança corporativa requer que as empresas definam claramente o papel que cabe a cada um dos órgãos envolvidos na gestão corporativa da empresa: Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Auditoria Interna, Auditores Independentes e Comitês de Auditoria, dentre outros. O Conselho de Administração, responsável por administrar a empresa, delega essa tarefa a executivos responsáveis pela administração cotidiana e a diversos comitês específicos do Conselho, para supervisionar áreas em particular.

A SOX promoveu uma ampla regulamentação das regras de governança para todas as empresas registradas nas bolsas dos Estados Unidos, incluindo também as empresas estrangeiras, dentre as quais estão as brasileiras emissoras de ADRs¹.

Desde a edição da SOX, as empresas brasileiras emissoras de ADRs vêm trabalhando para incorporar as alterações requeridas por aquela lei no que diz respeito à adequação do Comitê de Auditoria, destacando-se tanto aquelas que já o possuíam em sua estrutura de governança como aquelas que não o possuíam e estão efetuando as mudanças necessárias para se adequar.

Nesse contexto regulatório, em que são ressaltadas as boas práticas corporativas e os controles internos ganham importância crescente, ressalta a figura do auditor interno, foco do próximo tópico.

2.2. Auditor interno e as competências

Salinas (2001: 46) focalizou dois aspectos integrantes desta pesquisa sobre competências do auditor interno: a noção de competência relacionada à aprendizagem organizacional e aplicada à prática da auditoria interna “[...] a nova era do conhecimento que se apresenta traz consigo novos desafios às organizações. Em decorrência de tais mudanças, as agências reguladoras de auditoria vêm

realizando uma revisão das premissas fundamentais da profissão”.

Essa revisão direciona ainda mais o foco da auditoria interna para o nível organizacional, centrando suas atividades no esforço de ajudar a organização a alcançar seus objetivos. Tal direcionamento alinha a atividade de auditoria interna como um dos fatores críticos de sucesso da organização e seus processos centrais (*core processes*), em que residem as grandes oportunidades para fazer a diferença e criar valor (SALINAS, 2001).

Competência pode ser definida como uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos contextualizados e, portanto, constatados na utilização em situação profissional, tornando-se passível de validação. Compete, então, à empresa identificá-la, avaliá-la, validá-la e fazê-la evoluir (ZARIFIAN, 2001).

No contexto desta pesquisa, considera-se o conceito de competência como o conjunto de características de que uma pessoa dispõe e usa para realizar um determinado trabalho. São os conhecimentos, habilidades, experiências, traços, valores que moldam atitudes e comportamentos na busca de resultados. A maestria no uso dessas ferramentas suporta o crescimento profissional (GOMES, 2004).

Por ordem crescente de complexidade, as competências distribuem-se em técnica, humana, conceitual/organizacional. A competência técnica é composta por uma variada gama de habilidades e conhecimentos. À medida que as questões meramente técnicas adquirem um sentido mais estratégico e menos especializado, passa-se de uma posição de especialista para uma de generalista, surgindo, então, a segunda competência, denominada competência humana, que inclui as relações interpessoais, grupal e gerencial. A competência humana representa capacidade e discernimento para trabalhar com e por meio das pessoas (GOMES, 2004).

A evolução profissional leva à terceira competência – conceitual/organizacional –, base do gerenciamento de valores, da cultura, do sentido organizacional e das diferentes práticas e ferramentas de gestão empresarial.

A competência conceitual/organizacional caracteriza-se, dentre outros fatores, por ajudar na

¹ American Depository Receipts.

percepção das mudanças que ocorrem dentro e fora da empresa e criar o desafio intelectual de manter as práticas de gestão e regras de negócios adequadas e competitivas (GOMES, 2004).

Kounrouzan (2004) apontou as competências para o desempenho da profissão contábil, de acordo com as condições de mercado, divididas em:

- gerais: referem-se ao conhecimento e entendimento das correntes econômicas, políticas, sociais e culturais de uma forma global;
- comerciais: referem-se especificamente ao conhecimento do segmento de mercado em que o profissional contábil atua;
- organizacionais: abrangem o conhecimento do processo operacional da organização em sua área de atuação, por meio da interação entre o mercado e o grupo organizacional;
- técnicas: relacionam-se ao conhecimento das normas e dos princípios contábeis, à capacidade de desenvolver, analisar, implantar sistemas de informações contábeis e controle gerencial.

Dessa forma, o levantamento bibliográfico foi realizado para dar suporte à referência teórica e à pesquisa de campo, a seguir delineada.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa está subdividida em duas etapas: a primeira, constituída de pesquisa bibliográfica, e a segunda, de pesquisa de campo, com duas abordagens – uma qualitativa, por meio de grupo de foco, e outra quantitativa, utilizando um questionário dirigido a grandes empresas de auditoria e seguros: Indiana Seguros S/A; Liberty Seguros S/A; Bradesco Seguros Auto e RE; BDO Trevisan; Ernst & Young; KMPG; e Deloitte.

Esta é uma pesquisa exploratória que visa a proporcionar ao pesquisador uma maior familiaridade com o problema em estudo. Esse esforço tem como meta tornar um problema complexo mais explícito ou, mesmo, construir hipóteses mais adequadas.

Um grupo de foco é um conjunto de pessoas lideradas por um moderador treinado, que se reúne por um período de 90 minutos a duas horas. O

facilitador ou moderador usa os princípios de dinâmica de grupo para focar ou guiar o grupo na troca de ideias, sentimentos e experiências em um tópico específico. Os dados qualitativos produzidos são usados para enriquecer todos os níveis de questões de pesquisa e hipóteses, aplicando-se em pesquisas exploratória (COOPER & SCHINDLER, 2003).

As características gerais do grupo de foco são as que seguem (KRUEGER *apud* GIOVINAZZO, 2001): envolvimento de pessoas; reuniões em série; homogeneidade dos participantes quanto aos aspectos de interesse da pesquisa; natureza qualitativa e discussão focada em um tópico que é determinado pelo propósito da pesquisa.

O grupo de foco foi composto por cinco profissionais, especialistas, atuantes no mercado segurador e consultorias, pertencentes às seguintes empresas: Indiana Seguros S/A, Liberty Seguros S/A, BDO Trevisan e Ernst & Young, sendo um auditor sênior e uma auditora plena, dois gerentes e um supervisor.

Os resultados do grupo de foco e o questionário resultante são apresentados no capítulo seguinte.

4. RESULTADOS

O grupo de foco apontou as competências requeridas do auditor interno atuante no mercado de seguros, divididas em dois grupos, explicitados abaixo:

1) Domínio de conhecimentos técnicos

princípios contábeis; governança corporativa; processos de liquidação de aceitação de seguros; legislação de seguros; Lei Sarbanes Oxley; atuária; metodologia de auditoria; aplicativos específicos de auditoria; contabilidade de seguro; e domínio da língua inglesa.

2) Habilidades pessoais e de comunicação

mobilização de recursos; engajamento e comprometimento; assunção de responsabilidades; visão estratégica; presença de uma maior abertura e uma constante comunicação com os funcionários e administradores; flexibilidade suficiente para mudar prioridades no curso dos trabalhos; capacidade de se relacionar e cooperar eficazmente com os outros; e capacidade de liderança.

Com base nesse resultado, elaborou-se o questionário em que os profissionais que participaram do grupo de foco selecionaram 12 competências dentre as 18 apresentadas pelo próprio grupo, como as que seriam as mais importantes para o auditor interno.

O questionário foi elaborado com a estrutura mencionada no Quadro 1, no qual foram mostradas as 12 competências selecionadas pelo grupo de foco e solicitado que os respondentes as colocassem em ordem de importância, de 1 a 12, sendo a competência 1 a mais importante e a 12 a menos importante, segundo as suas percepções. Com as respostas, poder-se-ia avaliar quais são as competências consideradas mais importantes, segundo a avaliação dos gestores respondentes.

Os questionários foram enviados por *e-mail*, no quarto trimestre de 2007, a 200 coordenadores de equipes de auditoria que trabalham em seguradoras, consultorias e firmas de auditoria, e foram recebidas 105 respostas.

A apresentação dos resultados provenientes dos questionários foi dividida em três etapas: inicialmente, foi feito um escalonamento multidimensional

(EMD) para separar as competências em agrupamentos ou constructos; em seguida, elaborou-se uma análise de *cluster* com as variáveis para avaliar a consistência dos resultados obtidos pelo escalonamento multidimensional; na terceira etapa, foi feita uma análise de *cluster* com os pesquisados para identificar perfis dos respondentes com concepções distintas acerca do grau de importância das competências requeridas dos profissionais de auditoria interna.

4.1. Escalonamento multidimensional

O escalonamento multidimensional é uma categoria de procedimentos para representar espacialmente, por meio de apresentação visual, as percepções dos entrevistados (HAIR JR. *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2001).

O instrumento utilizou dados de percepção numa abordagem derivada, ou seja, os respondentes foram solicitados a ordenar as competências da mais importante até a menos importante. Para tratar os dados por meio do EMD, atribuiu-se a pontuação 12 à competência considerada mais importante e 1, à menos importante.

Quadro 1: Estrutura do questionário

1	Texto informando que se tratava de uma pesquisa acadêmica
2	Existência de solicitação para que identificassem a que categoria profissional pertenciam (sênior, supervisor, gerente, gerente sênior, diretor ou sócio)
3	Ordenassem as competências de 1 a 12, sendo a competência 1 a mais importante e a competência 12 a menos importante, segundo a visão do respondente
	As 12 competências:
()	- saber utilizar ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de auditoria (ex.: ACL);
()	- ter conhecimentos básicos de ciências atuariais;
()	- ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguros;
()	- conhecer os conceitos de governança corporativa;
()	- dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação;
()	- conhecer a legislação de seguros;
()	- conhecer a Lei Sarbanes-Oxley;
()	- dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do Coso;
()	- ter total conhecimento dos princípios fundamentais de Contabilidade;
()	- conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguros;
()	- ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos;
()	- demonstrar habilidade de se comunicar.

O modelo utilizado no EMD foi não métrico (ordinal), com distância euclidiana, e o número de dimensões retidas foi 3. O mapa perceptual é apresentado na Figura 1.

Na Figura 1, as competências foram identificadas por C1 até C12, conforme mostrado no Quadro 2.

O ajuste da solução pode ser avaliado pela medida de estresse (falta de aderência), em que valores maiores indicam ajustes mais pobres e, segundo Malhotra (2001), valores abaixo de 0,05 são considerados bons. O índice de estresse para

esse modelo foi de 0,04978. Desse modo, pode-se dizer que o modelo possui um bom ajuste.

Pela Figura 1, as competências C2 (conhecimentos básicos de Ciências Atuariais), C3 (conhecimentos avançados de contabilidade de seguros), C6 (conhecimento da legislação de seguros) e C10 (conhecimento dos processos de liquidação e aceitação de seguros) estão abaixo de zero na dimensão 2 e parecem estar agrupadas. Por outro lado, as competências C4 (conhecimento dos conceitos de governança corporativa), C7 (conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley) e C8 (domínio dos conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecimento dos conceitos do Coso) parecem também formar um agrupamento. A mesma observação aplica-se às competências C9 (demonstração de total conhecimento dos princípios contábeis), C1 (utilização de ferramentas sistêmicas específicas a fim de auxiliar o trabalho de auditoria), C11 (comprovação de capacidade de liderar equipes e administrar conflitos) e C12 (demonstração de habilidade de se comunicar). A competência C5 (domínio da língua inglesa) dá a impressão de não se juntar às demais competências.

No entanto, esses agrupamentos podem ser observados somente desse ângulo. Ao serem girados os eixos, pode acontecer de os agrupamentos modificarem-se. Assim, para se ter certeza dos agrupamentos das competências, realizou-se uma análise de *cluster* com as variáveis.

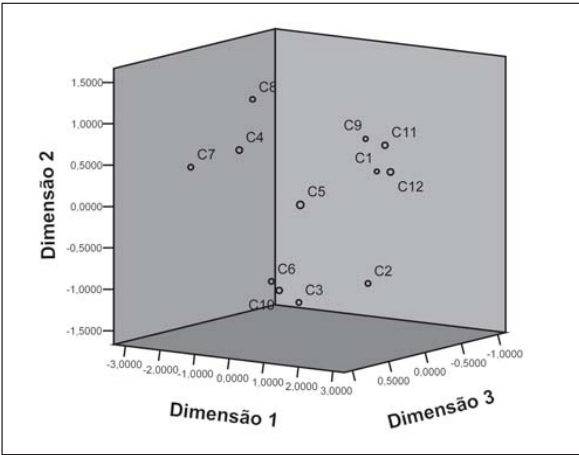


Figura 1: Mapa perceptual

Quadro 2: Identificação das competências

Classificação	Descrição
C1	Saber utilizar ferramentas sistêmicas para auxiliar o trabalho de auditoria (Ex.: ACL).
C2	Ter conhecimentos básicos de Ciências Atuariais.
C3	Ter conhecimentos avançados de contabilidade de seguros.
C4	Conhecer os conceitos de governança corporativa.
C5	Dominar a língua inglesa para leitura, escrita e comunicação.
C6	Conhecer a legislação de seguros.
C7	Conhecer a Lei Sarbanes-Oxley
C8	Dominar os conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecer os conceitos do Coso.
C9	Ter total conhecimento dos princípios fundamentais de contabilidade.
C10	Conhecer os processos de liquidação e aceitação de seguros.
C11	Ter capacidade de liderar equipes e administrar conflitos.
C12	Demonstrar habilidade de se comunicar.

4.2. Categorização das variáveis por meio de análise de *cluster*

Para avaliar a consistência dos resultados obtidos pelo escalonamento multidimensional, realizou-se uma análise de *cluster* com as variáveis. A análise de *cluster* é uma técnica multivariada, utilizada para detectar grupos homogêneos nos dados (nesse caso, grupo homogêneo de competências). Os objetos em cada *cluster* tendem a ser semelhantes entre si e diferentes de objetos de outros *clusters* (GAGEIRO & PESTANA, 2000; HAIR JR. *et al.*, 2005).

O primeiro passo para realizar a análise de *cluster* é selecionar uma medida para avaliar quão semelhantes ou diferentes são os casos analisados, ou seja, escolher uma maneira de medir a distância entre pares de casos, usando os valores observados nas variáveis. Dessa maneira, escolheu-se como medida de semelhança a distância euclidiana, por ser uma das mais utilizadas nesse tipo de análise (GAGEIRO & PESTANA, 2000; MALHOTRA, 2001).

O método que mostrou boa separação entre os *clusters* foi o método Ward. Assim, seguem os resultados da análise de *cluster* encontrados por meio desse método. O dendrograma de solução da análise de *cluster* mostrou quatro agrupamentos distintos, como explicitado nos itens a seguir.

- a) O primeiro é formado pelas competências C3 (conhecimentos avançados de contabilidade de seguros), C6 (conhecimento da legislação de seguros), C10 (conhecimento dos processos de liquidação e aceitação de seguros) e C2 (conhecimentos básicos de Ciências Atuariais).
- b) O segundo é composto pelas competências C7 (conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley) e C8 (domínio dos conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecimento dos conceitos do Coso).
- c) O terceiro *cluster* é formado pelas competências C1 (utilização de ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de auditoria – ex.: ACL), C9 (total conhecimento dos princípios fundamentais de Contabilidade) e C4 (conhecimento dos conceitos de governança corporativa).
- d) O quarto é composto pelas C11 (capacidade de liderar equipes e administrar conflitos),

C12 (demonstração de habilidade de se comunicar) e C5 (domínio da língua inglesa).

Rotacionando a Figura 1, percebe-se que os resultados da análise de *cluster* corroboram os encontrados no escalonamento multidimensional. Dessa forma, o mapa perceptual pode ser dividido em quatro regiões, conforme mostra a Figura 2.

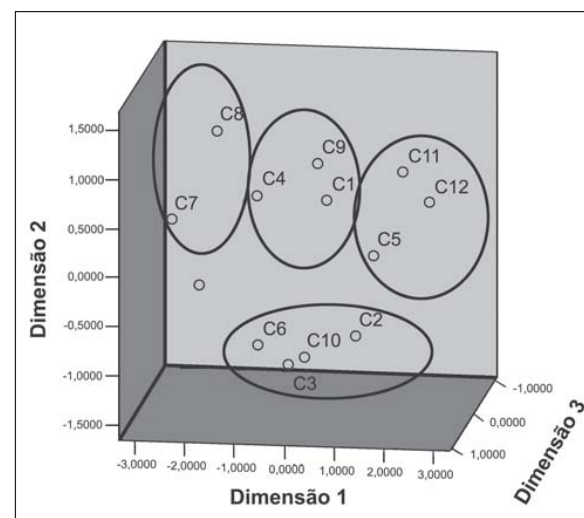


Figura 2: Mapa perceptual rotacionado

Pela Figura 2, verifica-se que os resultados da análise de *cluster* são consistentes com a distribuição do mapa perceptual obtido pelo escalonamento multidimensional. Desse modo, na visão dos pesquisados, são quatro os agrupamentos distintos, cuja descrição é mostrada a seguir.

1) Agrupamento conhecimentos sobre seguros

Competências sobre o conhecimento contábil de seguros: conhecimentos básicos de Ciências Atuariais (C2), conhecimentos avançados de contabilidade de seguros (C3), sua legislação (C6) e os processos de liquidação e aceitação de seguros (C10).

2) Agrupamento conhecimentos sobre auditoria

Competências de conhecimento sobre auditoria: conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley (C7) e domínio dos conceitos da metodologia de auditoria, além de conhecimento dos conceitos do Coso (C8).

3) Agrupamento conhecimentos básicos (ou gerais)

Competências do conhecimento básico: utilização de ferramentas sistêmicas específicas para auxiliar o trabalho de auditoria (C1), conhecimento dos conceitos de governança corporativa (C4) e total conhecimento dos princípios contábeis (C9).

4) Agrupamento competências de comunicação

Competências de comunicação: domínio da língua inglesa (C5), capacidade de liderar equipes e administrar conflitos (C11) e demonstração de habilidade de se comunicar (C12).

Pode-se dizer que o agrupamento 1 refere-se aos conhecimentos sobre seguros; o agrupamento 2, aos conhecimentos sobre auditoria; o agrupamento 3 está ligado aos conhecimentos básicos; e o agrupamento 4 refere-se às competências de comunicação.

É possível observar também se os profissionais pesquisados possuem opiniões distintas em relação ao grau de importância dado a cada um dos agrupamentos de competências.

4.3. Identificação do perfil dos respondentes

Para identificar perfis de respondentes com concepções distintas acerca do grau de importância das competências requeridas dos profissionais de auditoria interna, realizou-se uma análise de *cluster* com os pesquisados.

Escolheu-se como medida de semelhança a distância euclidiana quadrática, por ser uma das mais utilizadas nesse tipo de análise (GAGEIRO & PESTANA, 2000; MALHOTRA, 2001). O critério para a escolha do número de *clusters* a ser retido foi selecionar aqueles que possuem grande homogeneidade entre si, ou seja, quando a junção de dois *clusters* implicar diminuição dessa homogeneidade, será adotada a solução anterior. O método que mostrou boa separação entre os *clusters* foi o método Ward.

O dendrograma, resultante da análise de *cluster*, mostrou que os 105 profissionais pesquisados podem ser agrupados em dois *clusters* distintos. O primeiro *cluster* é formado por 47 respondentes e o segundo, por 58 respondentes.

Para determinar em quais variáveis os *clusters* possuem opiniões diferentes, ou seja, identificar quais são as variáveis discriminadoras, utilizou-se o teste não paramétrico Mann-Whitney para as variáveis que compõem o agrupamento 1 (competências 2, 3, 6 e 10).

Observou-se que a significância do teste Mann-Whitney apresentou valor inferior a 0,05 para todas as competências. Isso indica que os *clusters* possuem opiniões diferentes quanto ao grau de importância do conhecimento sobre seguro.

Para analisar mais detalhadamente quais são as diferenças nas percepções dos *clusters*, foram analisadas as médias de importância para cada uma das competências que compõem o agrupamento 1.

Analisando-se as médias, constatou-se que os profissionais dos *clusters* 2 possuem maior média para isto é, atribuem maior importância às competências. Dessa forma, pode-se dizer que os profissionais do *cluster* 2 valorizam mais os conhecimentos sobre seguro como competências importantes requeridas dos profissionais de auditoria interna. Já os profissionais do *cluster* 1 valorizam menos.

A seguir, aplicou-se o teste Mann-Whitney para as variáveis que compõem o agrupamento 2 (competências 7 e 8). Percebeu-se que a significância do teste Mann-Whitney apresentou valor superior a 0,05 para as duas competências. Isso indica que os *clusters* possuem opiniões semelhantes quanto ao grau de importância do conhecimento sobre auditoria.

A média de importância dada à competência C7 é de 8,25 (desvio padrão = 2,541) e a média da C8 é de 8,43 (desvio padrão = 2,825).

A seguir, aplicou-se o teste Mann-Whitney para as variáveis que compõem o agrupamento 3 (competências 1, 4 e 9). Constatou-se que a significância do teste Mann-Whitney apresentou valor inferior a 0,05 somente para a competência C9. Isso indica que os *clusters* possuem opiniões diferentes nessa competência e semelhantes nas demais.

Verifica-se que a média da competência C9 é maior no *cluster* 1 (9,09, desvio padrão = 3,711) do que no *cluster* 2 (7,60, desvio padrão = 3,266). Assim, pode-se dizer que os profissionais do *cluster* 1 valorizam mais o conhecimento dos princípios contábeis do que os do *cluster* 2.

Já nas demais variáveis que compõem o agrupamento, observa-se que a média de importância dada à competência C1 é de 6,75 (desvio padrão = 3,056) e a média da C4 é de 7,03 (desvio padrão = 2,857).

A seguir, aplicou-se o teste Mann-Whitney para as variáveis que compõem o agrupamento 4 (competências 5, 11 e 12). Observou-se que a significância do teste Mann-Whitney apresentou valor inferior a 0,05 para as competências C11 e C12, indicando que os *clusters* possuem opiniões diferentes quanto ao grau de importância nessas competências.

Para analisar mais detalhadamente quais são as diferenças nas percepções dos *clusters*, foram analisadas as médias de importância para essas competências. Constatou-se que os profissionais dos *clusters* 1 atribuem maior importância às competências C11 e C12 do que os profissionais do *cluster* 2, enquanto, na competência C5, observa-se que a média foi de 3,56 (desvio padrão = 2,526).

Pode-se caracterizar cada um dos *clusters* da seguinte forma, conforme o Quadro 3.

Pode-se concluir que os dois *clusters* dão importância ao conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley (C7) e ao domínio dos conceitos da metodologia de auditoria (C8).

Comparando-se as demais competências, verifica-se que os profissionais do *cluster* 1 valorizam também as habilidades de comunicação. Então, pode-se dizer que os profissionais do *cluster* 2 valorizam mais as competências técnicas, enquanto os

do *cluster* 1 valorizam, além das competências técnicas, as habilidades de comunicação (C11 e C12).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo propôs a investigação de duas questões a respeito das competências do auditor interno atuante no mercado segurador. A primeira indagação do estudo foi investigar quais são as competências dos auditores internos para atender às necessidades das novas regulamentações e, consequentemente, atender às expectativas das companhias de seguros; e a segunda, verificar quais são as competências de maior importância requeridas dos auditores atuantes no mercado segurador, segundo a percepção dos gestores.

Para a indagação 1, o levantamento bibliográfico permitiu detectar as competências da auditoria interna diante das exigências de transparência e responsabilidade pós-publicação da lei norte-americana Sarbanes-Oxley.

A realização do grupo de foco integrado por profissionais de auditoria atuantes em consultorias possibilitou eleger as competências específicas do auditor interno no mercado segurador e apontou as competências requeridas do auditor interno, divididas em dois segmentos: segmento 1 – domínio dos conhecimentos técnicos requeridos à profissão; e segmento 2 – habilidades pessoais e de comunicação.

Para a indagação 2, foi elaborado um questionário, no qual foram selecionadas 12 competências

Quadro 3: Caracterização dos *clusters*

<i>Cluster</i> 1	<i>Cluster</i> 2
Valorização de conhecimentos técnicos e de comunicação	Valorização dos conhecimentos técnicos específicos da área de auditoria
47 profissionais pesquisados	58 profissionais pesquisados
Principais competências	
C9: Conhecimentos dos princípios fundamentais de Contabilidade	C6: Conhecimento sobre a legislação de seguros
C8: Domínio dos conceitos da metodologia de auditoria	C3: Conhecimentos avançados sobre contabilidade de seguros
C7: Conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley	C7: Conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley
C11: Capacidade de liderar equipes e administrar conflitos	C8: Domínio dos conceitos da metodologia de auditoria
C12: Habilidades de comunicação	

pelos participantes do grupo dentre as 18 competências por eles relatadas. Os resultados obtidos, nas respostas dos questionários pelos gestores possibilitaram o estabelecimento de dois grupos distintos de respondentes.

O primeiro grupo é representado por respondentes relacionados ao *cluster* 1, que valorizam conhecimentos técnicos e de comunicação (47 profissionais pesquisados). Os profissionais desse *cluster* atribuem maior importância aos conhecimentos dos princípios fundamentais de Contabilidade (C9), seguido pelo domínio dos conceitos da metodologia de auditoria (C8) e pelo conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley (C7). Além disso, valorizam a capacidade de liderar equipes e administrar conflitos (C11) e as habilidades de comunicação (C12).

O segundo grupo está representado por 58 profissionais, relacionados ao *cluster* 2, grupo este que valoriza os conhecimentos técnicos específicos da área de auditoria. Os profissionais desse *cluster* atribuem maior importância aos conhecimentos sobre seguros, mais especificamente, em relação ao conhecimento acerca da sua legislação (C6) e os conhecimentos avançados (C3). Em seguida, valorizam o conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley (C7) e o domínio dos conceitos da metodologia de auditoria (C8).

Analisando-se os dois grupos de respondentes verificou-se que somente duas competências são apontadas como relevantes para ambos: conhecimento da Lei Sarbanes-Oxley (C7) e domínio dos conceitos da metodologia de auditoria, bem como conhecimento dos conceitos do Coso (C8). Uma possível hipótese para este resultado pode ser o fato de que os conhecimentos da Lei Sarbanes-Oxley e os conhecimentos da metodologia de auditoria e conceitos do Coso (C8) são fundamentais ao trabalho dos profissionais de auditoria interna.

Pode-se concluir que os impactos gerados pela Lei Sarbanes-Oxley influíram diretamente na execução das atividades de auditoria interna em companhias de seguros e, conseqüentemente, nas competências exigidas em sua função.

Em virtude da gama de assuntos que podem ser abordados na pesquisa sobre a atuação da auditoria, o desenvolvimento desta pesquisa foi limitado às competências do auditor interno de acordo com critérios subjetivos utilizados pelos profissionais pesquisados para ordenar as competências, sem que houvesse a intenção de analisá-los.

Desse modo, sugere-se, para futuras pesquisas, que sejam verificados e analisados quais os critérios utilizados para a escolha das competências mais importantes em relação aos profissionais de auditoria.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA NACIONAL DE SEGUROS E PREVIDÊNCIA – ANSP. Site institucional. Disponível em: <<http://www.ansp.net.org.br>>. Acesso em: 10 de outubro de 2007.

AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS – AICPA. Implementing Sarbanes-Oxley Act Section 404. New York, 2004. Disponível em: <<http://www.pwc.com>>. Acesso em: 22 de outubro de 2007.

BARRAGAN, Luciana G. 2005. 175f. *Controle interno: diagnóstico e adaptações das técnicas existentes para as entidades do terceiro setor*. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica) – Centro Universitário Álvares Penteado. São Paulo: UNIFECAP.

BORGERTH, Vânia Maria da C. SOX: entendendo a Lei Sarbanes-Oxley. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2007.

COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TREADWAY COMMISSION – COSO. Gerenciamento de riscos corporativos – estrutura integrada. 2006. Disponível em: <<http://www.coso.org>>. Acesso em: 9 de novembro de 2007.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC. NBC – T 12. Da Auditoria Interna. 2003. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br>>. Acesso em: 8 de outubro de 2007.

COOPER, Donald R. & SCHINDLER, Pamela S. *Métodos de pesquisa em Administração*. Tradução de Luciana de Oliveira da Rocha. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

COSTA, Catarina de A. 2006. 88 p. *Comitê de auditoria no contexto da Lei Sarbanes-Oxley: um estudo da percepção dos gestores de empresas*

REFERÊNCIAS

- brasileiras emitentes de American Depositary Receipts (ADRS). Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. São Paulo: Fecap.
- FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE SEGUROS – FUNENSEG. *Site* institucional. Disponível em: <<http://www.funenseg.org.br>>. Acesso em: 10 de outubro de 2007.
- GAGEIRO, João N. & PESTANA, Maria Helena. *Análise de dados para ciências sociais: a complementariedade do SPSS*. 2. ed. Lisboa: Silabo, 2000.
- GALIZA, Francisco. Critérios de avaliação de seguradoras. São Paulo, junho, 2004. Disponível em: <<http://www.ratingdeseguros.com.br/pdfs/artigo204a.pdf>>. Acesso em: 28 de outubro de 2007.
- GIOVINAZZO, Renata A. *Focus group* em pesquisa qualitativa – fundamentos e reflexões. *Revista Administração On-Line*, Fecap, São Paulo, v. 2, n. 4, p. 40-41, outubro/novembro/dezembro, 2001.
- GOMES, Jorge F. *A terceira competência: um convite à revisão do seu modelo de gestão*. Rio Janeiro: Qualitymark, 2004.
- HAIR JR., Joseph F. et al. *Análise multivariada de dados*. Tradução de Adonai Schlup Sant’Anna e Anselmo Chaves Neto. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- INSTITUTO DOS AUDITORES INTERNOS DO BRASIL – AUDIBRA. Normas internacionais para o exercício profissional da auditoria interna. São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.audibra.org.br/arquivos/Normas%20Internacionais%20Auditoria%20-%20Codigo%20de%20Etica.pdf>>. Acesso em: 8 de novembro de 2007.
- KOUNROUZAN, Márcia C. A educação como principal agente para o desenvolvimento de competências e habilidades: uma contribuição para a valorização do profissional contábil. In: IV SIMPÓSIO NACIONAL DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS – SINCOMP. São Paulo: Fecap, 2004.
- LEI SARBANES-OXLEY, de junho de 2002. Disponível em: <<http://www.delloite.com>>. Acesso em: 28 de outubro de 2007.
- MALHOTRA, Naresh K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 3. ed. Tradução de Nivaldo Montingelli Júnior e Alfredo Alves de Farias. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MOODY’S. Perspectiva da Moody’s para o mercado segurador brasileiro. São Paulo, p. 1-28, outubro, 2006. Disponível em: <[http://www.moody.com.br/brasil/pdf/Perspectiva_do_Mercado_Segurador_Brasileiro_\(2009\).pdf](http://www.moody.com.br/brasil/pdf/Perspectiva_do_Mercado_Segurador_Brasileiro_(2009).pdf)>. Acesso em: 7 de dezembro de 2007.
- PRICEWATERHOUSECOOPERS. Comitê de auditoria no Brasil: melhores práticas de governança corporativa – 2005. São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.pwc.com>>. Acesso em: 13 de agosto de 2007.
- SALINAS, José Luís. 2001. 261f. *Impactos da aprendizagem organizacional nas práticas de auditoria interna: um estudo no Banco do Brasil*. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: UFRGS.
- SOUZA, V. & WEISS, S. L. I. A implantação dos controles internos nas seguradoras: os impactos da Circular Susep n. 249/2004 no mercado segurador. *Revista de Divulgação Técnico-Científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG*, v. 2, n. 8, p. 21-26, Blumenau, janeiro/junho, 2006.
- STANDARD & POOR’S. *Site* institucional. 2006. Disponível em: <<http://www.standardandpoors.com>>. Acesso em: 12 de outubro de 2007.
- SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS – SUSEP. Circular n. 249, de 20 de fevereiro de 2004. Disponível em: <<http://www.susep.org.br/textos/circ249.htm>>. Acesso em: 21 de julho de 2007.
- ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.